

розвитку економіки держави, ріст національного доходу. Невипадково рівень розвитку держави знаходиться по ресурсомісткості валового внутрішнього продукту, відповідно ефективність діяльності підприємства – по ресурсомісткості його продукції.

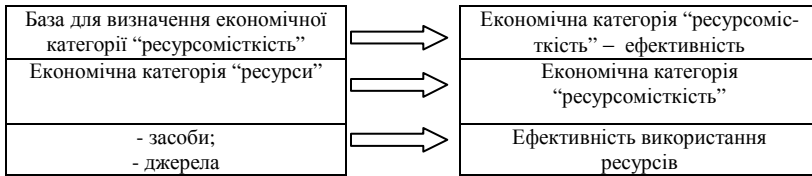


Рис.2 – Взаємозв'язок економічних категорій "ресурси" і "ресурсомісткість"

- 1.Архипец Н.Т. Экономия материальных ресурсов строительства. – М.: Стройиздат, 1998. – 158 с.
- 2.Дегтярев П.К. Экономия ресурсов в строительстве. – М.: Знание, 1990. – 61 с.
- 3.Рыбин Р.М., Кац Н.Я. Анализ эффективности интенсификации в промышленности и строительстве. – М.: Стройиздат, 1989. – 294 с.
- 4.Дорофеев В.С., Выровой В.Н., Соломатов В.И. Пути снижения материалоемкости строительных материалов и конструкций. – К., 1989. – 78 с.
- 5.Шилов Э.И. Снижение ресурсоемкости жилищного строительства. – К.: Будівельник, 1983.
- 6.Райзберг Б.А., Стародубцева Е.Б., Лозовский Л.Ш. Современный экономический словарь. – М.: Инфра, 1996.

Отримано 08.12.2003

ББК 65.9 (2) 31 : 65.9 (2) 245

В.О.ПАСІЧНИЙ, канд. екон. наук, Р.В.ШВЕЦЬ

Харківська національна академія міського господарства

## ДО ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ВНУТРІВИРОБНИЧИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Аналізуються позиції сучасних авторів щодо проблеми внутрівиробничих економічних відносин на підприємстві, а також пропонується модель їх організації.

Актуальність даної роботи полягає в тому, що сучасна наука до останнього часу повністю не вирішила питання організації системи внутрівиробничих економічних відносин. Також актуальність даної проблеми підтверджує ситуація, що склалася на будівельних підприємствах, як показує практика [1-3], сьогодні активно використовують окремі елементи системи внутрівиробничих економічних відносин. Організація економічних відносин носить безсистемний характер, у процесі організації допускається безліч помилок [4], упровадження системи затягується на тривалий час. Не

визначаються цілі організації внутрівиробничих економічних відносин на підприємстві.

У зв'язку з цим метою цієї роботи є аналіз позицій сучасного стану вирішення завдань внутрівиробничих економічних відносин на підприємстві та побудова моделі процесу організації внутрівиробничих економічних відносин.

Організація внутрівиробничих економічних відносин належить до розряду ключових задач, від вирішення яких залежить виживання і розвиток вітчизняних підприємств.

У роботах [1-6] метою проведеного аналізу організації соціально-економічних систем було виявлення позитивних якостей або недоліків запропонованих підходів, а також дослідження можливих варіантів процесу організації, і на їхній основі проектування моделі процесу організації внутрівиробничих економічних відносин з урахуванням специфіки предмета. Так, О.М.Смолкін [6] розглядає життєвий цикл організаційного удосконалювання виробничої системи. В основі його підходу лежить ідея проектування і досвідченого впровадження проекту організаційного удосконалювання. Після вивчення результатів і внесення необхідних доповнень здійснюється типізація організаційного удосконалювання, визначення області можливого поширення і його широке впровадження. Реалізація організаційних проектів запропонованим способом можлива тільки у випадку ідентичності параметрів внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства. Це значно звужує область використання даного підходу в сучасних умовах.

Однак тут встає питання, що обговорювалося протягом багатьох літ на сторінках робіт про господарський розрахунок. Учені виступали за комплексне впровадження госпрозрахунку. Проблема стосувалася можливості організації внутрівиробничих економічних відносин в окремо узятому підрозділі.

На нашу думку, у даний час необхідно розрізняти наступні два моменти. Якщо розглядаються відносини між конкретним підрозділом і підприємством у цілому, то так, можливо й у ряді випадків необхідна організація внутрівиробничих економічних відносин з цим підрозділом. Наприклад, з проектним чи технологічним відділом може бути укладена угода про виконання визначених робіт. Організація системи економічних відносин із працівниками цих відділів на принципах самостійності, відповідальності, зацікавленості і т.д. дозволить підприємству зберегти кваліфіковані кадри, підвищити результативність їхньої праці. Це ж може відноситися до діяльності допоміжних підрозділів будівельних підприємств. Якщо ж розглядаються відносини між підрозділами як рівними суб'єктами внутрівиробничих економічних

відносин, безумовно необхідний комплексний підхід до їхньої організації.

Достоїнством процесів організації, запропонованих К.Котелом [2] і авторами роботи [4], є наявність розробки альтернативних варіантів організаційної концепції і вибір оптимального. Це, на думку автора, є необхідною умовою забезпечення ефективності організаційного процесу.

На думку Б.О.Райзберга і Л.С.Пекарського [5], концепція створення цілісної системи керування повинна бути цілеспрямованою, системною, поетапною, мати функціональну спрямованість, ґрунтуватися на розвитку творчої ініціативи, поліпшенні кадрової роботи, перебудові економічного мислення.

О.О.Дейнека вважає за необхідне вивчення передового досвіду в процесі організації системи керування [1]. Це особливо актуально в даний час, коли мається можливість вивчення досвіду функціонування закордонних підприємств в умовах ринку.

Автори роботи [4] у процесі організації виробництва виділяють проектування, побудову, забезпечення функціонування й удосконалювання виробничих систем.

Б.З.Мільнер у процесі створення зроблених систем організації виробництва і керування також виділяє три стадії: вивчення і проектування; створення і впровадження; експлуатації, оцінки ефективності функціонування і модернізації [3].

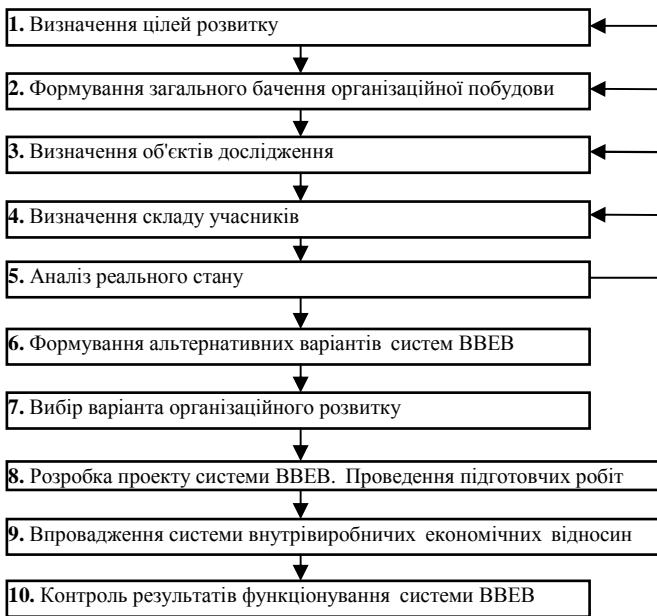
Узагальнюючи вищевикладені положення авторів, можна сказати, що процес організації повинний бути цілеспрямованим, поетапним, повинний припускати вивчення як існуючої системи, так і досвіду, накопиченого іншими підприємствами, передбачати розгляд альтернативних варіантів і вибір оптимального.

На основі отриманих висновків пропонується модель процесу організації внутрівиробничих економічних відносин, що складається з десяти етапів (рисунок).

На *першому* етапі визначається мета організаційного розвитку підприємства. Мета може характеризувати як результати діяльності підприємства: збільшення прибутку підприємства, підвищення рівня заробітної плати, поліпшення фінансового стану, так і параметри функціонування системи: якість виконуваних робіт, оперативність обслуговування клієнтів і т.д.

На *другому* етапі керівниками вищого рівня підприємства визначається загальне бачення організаційної побудови. Гарантією успіху проведених змін є зацікавленість вищого керівництва в проведених

перетвореннях. Ідеальною є ситуація, коли вище керівництво ініціює реформи, усебічно їх підтримує, контролює хід виконання.



Модель організації внутрівиробничих економічних відносин на підприємстві

Керівники знають слабкі місця підприємства, потенціал працівників, мають стратегічне мислення, мають інформацію щодо напрямків розвитку зовнішнього середовища. Усе це дозволяє їм визначити загальну концепцію організаційного розвитку. Вони також можуть залучати зовнішніх експертів або давати доручення працівникам підприємства на вивчення останніх досягнень світової практики в області організаційних перетворень.

По завершенні перших двох етапів повинні бути визначені мета організаційного розвитку, часовий інтервал їхнього виконання. У загальному виді повинна бути визначена концепція нової системи внутрівиробничих економічних відносин, зокрема необхідно визначити ступінь самостійності, що одержать підрозділи підприємства, склад функцій, виконуваних централізовано і децентралізовано. Організаційна побудова визначається схематично і служить орієнтиром для проведення подальших досліджень.

На *третьому* етапі організації внутрівиробничих економічних відносин визначаються об'єкти дослідження, у відношенні яких будуть проводитися подальші перетворення. У залежності від поставлених цілей це можуть бути як окремі підрозділи, види робіт, так і підприємство в цілому.

На *четвертому* етапі визначається склад виконавців, відповідальних за організацію внутрівиробничих економічних відносин. Визначаються їхні задачі, сфера повноважень і відповідальності. Зважаються питання стимулювання і контролю їхньої діяльності.

Тут необхідно прийняти рішення, чи будуть реорганізаційні процеси проводитися власними силами або з залученням зовнішніх експертів.

Якщо ж реорганізація проводиться власними силами, необхідно визначити необхідний рівень кваліфікації виконавців, при необхідності провести навчання, розробити методики проведення робіт. Як правило, це тимчасове утворення, але не рекомендується сполучення посад. Працівники підприємства, зайняті питаннями реорганізації, перестають виконувати поточні обов'язки.

На *п'ятому* етапі проводиться аналіз фактичного стану. Аналіз повинний показати можливість реалізації передбачуваної концепції системи внутрівиробничих економічних відносин, визначити ступінь готовності підрозділів до її впровадження, перелік необхідних робіт.

Говорити про методику проведення аналізу фактичного стану як етапу організації системи економічних відносин досить складно. Вона буде мінятися в залежності від цілей діяльності підприємства, задач реорганізації, передбачуваних об'єктів внутрівиробничих економічних відносин і т.д.

Необхідно відмітити, що після проведення аналізу фактичного стану можуть бути змінені як цілі організаційного розвитку, так і представлення про варіанти організаційної побудови. Наприклад, аналіз фактичного стану може показати неможливість виділення підрозділу в самостійне підприємство через неможливість поділу технічної бази, високих витрат і т.д. Може також знадобитися розширення (звуження) об'єктів дослідження, залучення додаткових фахівців - учасників процесу реорганізації.

На *шостому етапі* відбувається формування альтернативних варіантів системи економічних відносин. Для обраного варіанта внутрівиробничих економічних відносин розробляються підсистеми планування, стимулювання, обліку і контролю, формуються підсистеми забезпечення. Формування підсистем повинне відбуватися на альтерна-

тивній основі з проведенням техніко-економічних розрахунків по кожному варіанту.

Насамперед розробляється організаційно-правове забезпечення, тобто розподіляються обов'язки всіх суб'єктів внутрівиробничих економічних відносин, визначаються сфери функціональних повноважень і відповідальності виконавців, визначаються процедури виконання окремих робіт.

На *сьомому* етапі проводиться оцінка запропонованих варіантів організації внутрівиробничих економічних відносин і по її результатах приймається рішення про розробку проекту обраного варіанта.

*Восьмий* етап – формування проекту системи внутрівиробничих економічних відносин. На цьому етапі доцільно залучати співробітників підрозділів - майбутніх суб'єктів внутрівиробничих економічних відносин. Частина робіт може бути передана їм на самостійне виконання. Після чого відбувається обговорення, коректування і затвердження проекту організації внутрівиробничих економічних відносин.

Цей етап також включає підготовчі роботи, необхідні для впровадження системи внутрівиробничих відносин, проводиться комплекс робіт з підготовки і навчання персоналу.

На *дев'ятому* етапі приймається рішення про перехід на нову систему функціонування. На початку етапу впровадження повинна ретельно відслідковуватися правильність виконання робіт, розрахунків, повинен бути налагоджений зворотний зв'язок із працівниками, що працюють у нових умовах, при необхідності проводити консультації.

На *десятому* етапі здійснюється контроль функціонування системи внутрівиробничих економічних відносин. У разі потреби починаються заходи для доробки й усунення виявлених недоліків.

Таким чином, досліджені підходи сучасних авторів до організації соціально-економічних систем, розглянута модель процесу організації внутрівиробничих економічних відносин, застосування якої на практиці повинно створити умови найбільш ефективного досягнення цілей підприємства.

У процесі організації внутрівиробничих економічних відносин необхідно пам'ятати, що всю роботу виконують люди – працівники підприємства. Від того, наскільки вони будуть підготовлені, зацікавлені в досягненні поставлених цілей, буде залежати успіх організації.

Подальшим прогностичним напрямком досліджень є формування факторного простору для створення логіко-математичних моделей, дослідження вагових показників цих факторів, розробка моделей вибору позитивних рішень, що дасть змогу визначити пріоритетні напрямки внутрішньовиробничих економічних відносин.

1. Дейнеко О.А. Технология управленческих работ в машиностроении. – М.: Машиностроение, 1992. – 192 с.
2. Котел К. Организация производства на предприятии / Сокр. пер. с венг. – М.: Экономика, 1994. – 168 с.
3. Организационные структуры управления производством / Под общ. ред. Б.З.Мильнера. – М.: Экономика, 1990. – 319 с.
4. Организация производства: Учебник для вузов / О.Г.Туровец, В.Н.Попов, Б.Н.Родионов и др.; Под ред. О.Г. Туровца. – Воронеж, 1993. – 384 с.
5. Райзберг Б.А., Пекарский Л.С. Качество плано-управленческой работы: (Вопросы методологии и практики). – М.: Экономика, 1992. – 232 с.
6. Смолкин А.М. Организационная перестройка на предприятии. – М.: Экономика, 1991. – 175 с.

*Отримано 14.01.2004*

УДК 658.14/17

**С.В.МІШИНА**

*Харківський державний економічний університет*

## **БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНА КЛАСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Аналізуються існуючі класифікації фінансових ресурсів підприємств, створені вітчизняними науковцями. Пропонується класифікація за однорідними ознаками, яка враховує такі аспекти, як: визначення мети з якою розробляється класифікація; чіткість і лаконічність понятійно-категорійного апарату; здійснення класифікації за різними ознаками; прив'язка класифікації до джерел інформації.

З метою покращення фінансової діяльності на підприємствах доцільним є здійснення всебічного повного аналізу фінансових ресурсів як в цілому, так і окремих їх видів. З цього випливає необхідність визначення суми фінансових ресурсів, які є в розпорядженні підприємства. Вирішенню цієї проблеми сприяє їх класифікація за однорідними ознаками. Питання класифікації фінансових ресурсів підприємств висвітлені в роботах таких видатних економістів, як В.Г.Белоліпецький, І.О.Бланк, Л.Д.Буряк, В.В.Буряковський, О.І.Волков, Ю.Ф.Слізаров, І.В.Зятковський, В.М.Опарін, А.М.Поддєрьогін, М.В.Романовський [1-9].

Більшість економістів, які працюють над питаннями класифікації фінансових ресурсів підприємств та визначення їх складу [1, 3-5, 7-9] дотримується точки зору щодо класифікації лише за єдиною ознакою, а саме за джерелами формування. Інші науковці [6] – за трьома ознаками (за кругообігом, за використанням, за правом власності), чим безперечно роблять неабиякий внесок в розвиток фінансової науки. Всі вищезгадані класифікації мають деякі відмінності, хоча їх економічна сутність однакова. Відмінність заключається в понятійно-категорій-